



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sur les enjeux relatifs à l'application de la Loi sur l'équité salariale

**Présenté au ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale**

21 janvier 2019

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2019

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-391-6

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
1. Le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale	3
1.1 Périodicité.....	3
1.2 Rétroactivité.....	5
1.3 Dispositions applicables et obligations de moyen.....	5
1.4 L'affichage et l'information	6
1.5 Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)	8
2. Le traitement des plaintes.....	9
3. La participation des associations accréditées et des personnes salariées.....	10
4. Maintien 2010 dans le secteur public	12
Conclusion	13
Annexe – Liste des informations que devrait comprendre l'affichage.....	14

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) regroupe plus de 600 000 membres répartis dans tous les secteurs d'activités, publics, parapublics et privés, dont plus du tiers de ses membres sont des femmes, ce qui en fait la centrale syndicale qui représente le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec. Dès 1973, la FTQ a invité ses syndicats affiliés à négocier des clauses de convention collective pour favoriser la reconnaissance du droit des femmes à être payées à la juste valeur de leur travail. La FTQ a été de toutes les luttes pour obtenir une loi proactive en équité salariale en participant à toutes les coalitions et consultations, formelles et informelles. Nous avons toujours offert notre collaboration et proposé des solutions concrètes et réalistes pour favoriser l'atteinte de l'équité salariale. Nous continuerons de promouvoir la pleine réalisation de la *Loi sur l'équité salariale (LÉS)*.

Depuis l'entrée en vigueur de la *LÉS*, les syndicats affiliés à la FTQ ont réalisé des centaines de programmes d'équité salariale, et ce, autant dans de petites entreprises que dans de très grandes. La FTQ, de concert avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Syndicat québécois des employées et employés de service — section locale 298 (SQEES-298), le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec (SEPB-Québec) et l'Union des employés et employées de service — section locale 800 (UES-800), a aussi participé au programme d'équité salariale visant les personnes salariées du secteur public dont l'employeur est le Conseil du trésor.

Certains syndicats FTQ, dont le SCFP, ont développé une expertise qui les ont amenés à participer à divers exercices de concertation tel celui ayant eu lieu dans le cadre de la mise en œuvre d'une loi fédérale proactive en matière d'équité salariale. De plus, le SCFP, le SEPB-Québec et le SQEES-298 ont été partis d'importantes contestations judiciaires qui se sont conclues par des jugements historiques. Le premier jugement a déclaré inopérant le chapitre IX de la *LÉS* notamment parce que les programmes adoptés avant le 21 novembre 1996 ne permettaient pas la participation des personnes salariées. Le jugement de la Cour suprême de mai 2018 est quant à lui venu invalider et déclarer inconstitutionnels certains articles de la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale de 2009 (la Loi de 2009)*.

Ainsi, la centrale et les syndicats affiliés sont mobilisés et engagés dans le dossier de l'équité salariale. La FTQ remercie donc le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'opportunité qui lui est offerte de faire entendre ses préoccupations et ses recommandations.

À votre demande, le présent mémoire abordera les trois points suivants :

- Le processus d'évaluation du maintien de l'équité salariale ;
- Le traitement des plaintes ;
- La participation des associations accréditées et des personnes salariées.

La centrale est présente au Comité-conseil relatif aux secteurs de l'équité salariale et des normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ainsi qu'au Comité consultatif des partenaires (CCP). Dans ce cadre, la FTQ a participé aux travaux préparatoires entourant la révision de la *LÉS*. Nous endossons pleinement les propos des membres représentants les personnes salariées exposés dans *l'Avis du comité consultatif des partenaires en équité salariale à la ministre du Travail - Rapport ministériel 2019 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*.

*

**

La *Loi québécoise sur l'équité salariale* fait l'objet de nombreuses recherches et est souvent citée à l'international ; pourtant, le travail est loin d'être terminé. La discrimination salariale basée sur le sexe n'est toujours pas enrayée au Québec¹ et l'équité salariale comme son maintien demeurent des objectifs à atteindre pour un trop grand nombre de travailleuses. Les exercices de maintien de l'équité posent de nombreux défis et, malgré une réduction de leurs obligations en 2009, des employeurs continuent de tarder ou refusent de se conformer à cette loi adoptée il y a plus de 20 ans.

¹ À partir des plus récentes données de *l'Enquête sur la population active*, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) chiffre l'écart annuel entre le revenu médian des hommes et des femmes travaillant à temps plein à 9 000 \$. Ce qui signifie qu'en 2015, le revenu médian d'emploi des femmes travaillant à temps plein toute l'année s'établissait à environ 42 000 \$, alors que celui des hommes se fixait à 51 600 \$. L'ISQ n'a constaté aucune différence en faveur des femmes pour les 67 professions étudiées. cf. ISQ. « Comparaison du revenu d'emploi médian des femmes et des hommes au Québec en 2015 : analyse par profession », *Cap sur le travail et la rémunération*, juin 2018, numéro 11. De plus, selon les données de *l'Annuaire québécois des statistiques du travail* de l'ISQ, les femmes gagnaient en moyenne 0,89 \$ pour chaque dollar gagné par un homme en 2016, cf. ISQ. *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2007-2017*, volume 14.

La FTQ est d'avis que le gouvernement doit profiter de la révision de la *LÉS* pour corriger les changements introduits en 2009. Ces modifications ont été jugées inconstitutionnelles pour certaines et sont une source endémique de problèmes. Le gouvernement devrait revoir la *LÉS* de manière à y inclure des mesures s'inspirant davantage de la loi d'origine et qui soient plus propices à l'atteinte de son objectif.

Recommandation 1 : En raison du caractère systémique de la discrimination salariale et de la persistance de l'écart salarial, la FTQ recommande que la *Loi sur l'équité salariale* soit maintenue et bonifiée.

1. LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DU MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

1.1 Périodicité

L'évaluation du maintien de l'équité salariale est déterminante à l'atteinte de l'objectif établi par la *LÉS*. En effet, il ne saurait suffire de faire l'exercice initial d'équité salariale puisque celui-ci ne s'accompagne évidemment pas d'un changement automatique, rapide et définitif des attitudes et des perceptions entourant le travail des femmes. Dans sa première version, en 1996, la *LÉS* prévoyait que les employeurs avaient une obligation continue de maintenir l'équité salariale et de corriger les écarts constatés. En 2009, la *Loi de 2009* a remplacé cette obligation par un système d'évaluation obligatoire du maintien tous les cinq ans. Les mesures transitoires mises en place ont permis aux employeurs délinquants, qui n'avaient toujours pas réalisé leur maintien, de bénéficier d'une autre année de sursis pour le terminer et l'afficher. Dans ce système, les employeurs avaient l'obligation de verser les ajustements salariaux à compter de la date de l'affichage des résultats, soit au 31 décembre 2010. En mettant fin au maintien en continu et en instaurant des mesures transitoires ayant pour effet de stopper le dépôt de plaintes, un nombre important de travailleuses se sont vues privées d'ajustements salariaux auxquels elles auraient eu droit pour la période s'échelonnant entre novembre 2001 et décembre 2010.

Tel qu'indiqué précédemment, plusieurs organisations syndicales, dont le SCFP, le SEPB-Québec et le SQEES-298, ont intenté un recours en vue de faire reconnaître que ces modifications violaient le droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En mai 2018, la Cour suprême leur a donné raison en rendant inapplicables et inopérants les articles 76.3, 76.5 et 103.1 alinéas 2 de la *LÉS*. Par ce jugement, la Cour a déclaré le caractère inconstitutionnel de certaines modifications.

Elle a reconnu que l'employeur doit faire rétroagir les ajustements salariaux à la date du changement et que les affichages doivent permettre aux travailleuses d'être informées des changements ayant mené à ces ajustements salariaux. La Cour suprême estime que de maintenir les iniquités salariales qui apparaissent au cours de la période de cinq ans revient à accorder aux employeurs une « amnistie » qui aurait pour effet de priver les travailleuses des ajustements salariaux auxquels elles ont droit. De plus, la Cour indique qu'en permettant aux employeurs d'afficher uniquement les résultats de l'exercice réalisé et non la date à laquelle l'iniquité est apparue, la *Loi de 2009* privait les personnes salariées des éléments de preuve qui auraient pu leur permettre d'obtenir le versement d'ajustements.

La FTQ est d'avis qu'il est impératif que les modifications de 2019 n'entraînent aucune perte de droit pour les travailleuses et comprennent des mesures transitoires qui mettront fin à la période de grâce dont bénéficient actuellement les employeurs. L'application de la rétroactivité à la date de l'évènement devra faire l'objet d'une analyse rigoureuse pour éviter la perte de droits et prévenir toute contestation judiciaire subséquente. Nous y reviendrons ultérieurement.

*
**

La FTQ adhère à l'idée d'une évaluation périodique du caractère équitable de la structure salariale afin de favoriser une meilleure intégration du principe d'équité salariale dans les politiques de rémunération des entreprises. La FTQ se rallie au consensus qui s'est dégagé au CCP et au Comité-conseil relatif aux secteurs de l'équité salariale et des normes du travail de la CNESST quant à la nécessité de réduire l'échéance fixée par la *LÉS* de manière à réaliser les exercices de maintien de l'équité salariale plus fréquemment.

Recommandation 2 : La FTQ recommande que la périodicité pour réaliser le maintien de l'équité salariale diminue de cinq à trois ans.

1.2 Rétroactivité

Sur la question du versement des ajustements salariaux, et conformément à la décision de la Cour suprême, la FTQ est d'avis que ceux-ci s'appliquent rétroactivement à la date où survient un changement ayant pour effet de réintroduire une ou des iniquités salariales. Quant à savoir ce qui constitue un tel évènement, la FTQ estime que l'article 76.3 de la *LÉS* doit être modifié de façon à préciser ce qu'est une liste d'évènements. La FTQ, à l'instar du CCP, invite le gouvernement à confier à ce dernier un comité enchâssé dans la *LÉS* ayant pour mandat de réfléchir à cette question et de conseiller le ministre sur l'application de la *LÉS*.

Recommandation 3 : La FTQ recommande que le versement des ajustements salariaux s'applique rétroactivement à la date de l'évènement. À cet effet, l'article 76.3 de la *Loi sur l'équité salariale* doit être modifié de manière à préciser concrètement la nature de ces évènements.

Recommandation 4 : La FTQ invite le gouvernement à confier au CCP le mandat de proposer une application du mécanisme de rétroactivité à la date des changements ainsi qu'une réponse à la question de la date de prise de données.

1.3 Dispositions applicables et obligations de moyen

Quant aux dispositions applicables et aux modalités du processus d'évaluation qui devraient prévaloir au programme comme au maintien, la FTQ est d'avis que celles-ci doivent être uniformes, et ce, peu importe la taille de l'entreprise. Celles-ci doivent de plus être calquées sur celles qui prévalent actuellement, au moment du programme, pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus.

Recommandation 5 : La FTQ recommande que les modalités d'application du programme et du maintien soient revues de manière à prévoir un régime complet et uniforme, peu importe la taille de l'entreprise, et basées sur les dispositions applicables au programme d'équité salariale dans les entreprises de 100 personnes salariées et plus telles qu'actuellement prévues par la *Loi sur l'équité salariale*.

La FTQ estime par ailleurs que seuls des changements de situation majeurs au sein de l'établissement ou de l'entreprise devraient justifier des modifications à la méthodologie lors d'un exercice d'équité salariale ou lors de la mise sur pied d'un nouveau programme.

Recommandation 6 : La FTQ propose d'amender la *Loi sur l'équité salariale* de façon à garantir, sauf exception, l'utilisation de la même méthodologie dans le cadre du maintien, que celle entendue lors du programme d'équité salariale initial. Advenant l'utilisation d'une méthode différente que celle utilisée lors du programme initial, celle-ci devrait faire l'objet d'une entente entre les parties et être justifiée.

1.4 L'affichage et l'information

Le corolaire de la reconnaissance du droit des femmes au versement d'ajustements salariaux rétroactifs est le droit de celles-ci aux renseignements leur permettant, à elles ou à l'association accréditée qui les représentent, d'évaluer et de contester, le cas échéant, les décisions de l'employeur en la matière. L'accès à l'information est déterminant à l'atteinte des obligations de la *LÉS*.

La *Loi de 2009* a donné à l'employeur la possibilité de procéder à l'évaluation du maintien, soit seul, soit avec un comité, soit conjointement avec le syndicat. L'employeur n'est plus tenu de travailler en comité. S'il choisit de travailler seul, il n'est soumis à aucune obligation de divulgation de l'information, il n'est pas contraint de révéler le travail relatif au programme d'équité salariale — qu'il peut d'ailleurs choisir de modifier — ni les pratiques de rémunération de l'entreprise ou la date à laquelle une iniquité salariale s'est réintroduite dans la structure salariale. Lorsque l'employeur travaille seul, l'affichage devient, pour les personnes salariées, l'unique moyen d'accéder à l'information. Toutefois, actuellement, l'article 76.3 de la *LÉS* prévoit des modalités d'affichage assez sommaires. Ces affichages ne contiennent pas l'ensemble des renseignements qui permettraient aux personnes salariées, ou aux associations accréditées qui les représentent, de s'approprier la démarche d'évaluation du maintien.

Depuis l'adoption de la *Loi de 2009*, les syndicats FTQ ont constaté que près de 80 % des entreprises ont choisi de faire l'exercice de maintien seules. Ces employeurs ont démontré une plus grande résistance à transmettre et à partager l'information nécessaire à la compréhension de leurs démarches et bon nombre d'entre eux invoquent la confidentialité² prévue à la *LÉS* pour éviter de donner de l'information aux personnes salariées. Ainsi, le droit à l'information des personnes salariées se trouve actuellement limité par le refus qu'expriment généralement les employeurs à transmettre l'information.

Cette opacité du processus nuit non seulement à la compréhension de la démarche et à la pleine adhésion des personnes salariées à l'exercice, mais elle engendre aussi une multiplication des plaintes, à tout le moins en provenance des associations accréditées, qui n'ont plus que ce recours pour obtenir des informations sur le processus et être en mesure de comprendre, et de contester le cas échéant, les travaux effectués par l'employeur. La FTQ considère qu'une meilleure communication de l'information permettrait d'éviter bien des plaintes.

L'accès à l'information est essentiel et constitue un facteur de réussite des programmes. C'est aussi pour cette raison que la FTQ recommande que les dispositions concernant les entreprises de 100 personnes salariées ou plus s'appliquent à toutes les entreprises, peu importe leur taille, de manière à assurer une participation pleine et entière des personnes salariées autant au programme qu'au maintien. Nous y reviendrons subséquemment.

Cependant et bien que la FTQ privilégie un travail en comité à toutes les étapes de la démarche d'équité salariale, la centrale estime que le législateur devrait prévoir une meilleure réglementation des affichages afin d'assurer aux personnes salariées, ainsi qu'aux associations qui les représentent, l'accès à toute l'information leur permettant d'évaluer si leur droit à la non-discrimination salariale est respecté. À cet effet, la FTQ a indiqué en annexe le contenu de ce que devrait présenter un tel affichage.

² La notion de confidentialité ne devrait pas pouvoir servir de prétexte à une rétention contre-productive de l'information, et ce, autant dans le cadre de la réalisation de l'équité salariale ou des exercices de maintien que lors d'un processus de conciliation ou d'enquête.

Recommandation 7 : La FTQ recommande que soit garantie la divulgation de toute l'information par l'employeur, à savoir le programme d'équité ou de maintien complet qui inclut les données et calculs nécessaires à la vérification du programme initial ou des maintiens.

Recommandation 8 : La FTQ propose de plus de modifier les articles 76 et 76.4 de la *Loi sur l'équité salariale* de façon à faire en sorte que le comité ou l'employeur soit dans l'obligation de répondre aux demandes de renseignement envoyées par les personnes salariées ou leur représentant, et non seulement de manière générale dans le cadre d'un nouvel affichage.

1.5 Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES)

La FTQ considère qu'il faut améliorer la documentation du processus d'équité salariale dans les entreprises. La déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale (DEMES) constitue, de notre avis, un excellent véhicule pour le faire. Cependant et afin de permettre à la CNESST de colliger des informations utiles et de fournir des statistiques permettant d'analyser pleinement les impacts de la *LÉS*, la FTQ estime qu'il faut accroître la qualité des informations qui y sont recueillies. Il faut s'assurer de documenter notamment les catégories qui ont obtenu un ajustement, la hauteur des ajustements et l'impact réel sur l'ensemble de la masse salariale de l'entreprise. Ces éléments permettront à la CNESST d'obtenir un portrait statistique représentatif. À cet effet, la FTQ estime qu'une copie des programmes, affichages et évaluations du maintien devrait être transmise à la vice-présidence à l'équité afin que la CNESST soit en mesure de constituer une banque statistique de références lui permettant d'évaluer l'état de conformité des entreprises et l'ampleur des correctifs salariaux versés au fil du temps.

Recommandation 9 : La FTQ recommande que le programme de vérification et l'obligation de remplir une déclaration en matière d'équité salariale soient prévus dans la *LÉS* plutôt que par règlement. La FTQ demande aussi que le contenu de la DEMES soit bonifié et que les employeurs soient tenus de joindre une copie des affichages avec le formulaire, de même qu'un exemplaire du programme d'équité ou de maintien complet.

2. LE TRAITEMENT DES PLAINTES

Afin de mieux outiller les personnes salariées et de s'assurer que les processus d'enquête et de traitement des différends soient transparents et uniformes, il y aurait lieu de modifier la *LÉS* de manière à préciser les pouvoirs des conciliatrices et conciliateurs ainsi que ceux des personnes chargées des enquêtes.

Les employeurs et la CNESST font actuellement une interprétation très restrictive de la notion de confidentialité de telle sorte qu'elle est souvent invoquée pour justifier la rétention d'information. Depuis peu, la personne chargée de l'enquête remet, par écrit, et de façon succincte, aux parties la conclusion de son analyse. Dans les faits, seules les corrections devant être apportées par l'employeur, s'il y a lieu, sont indiquées. Malgré cette très récente ouverture au niveau de la transparence, les personnes salariées ou les associations qui les représentent, obtiennent encore peu d'information et de réponses à leurs questions. L'information transmise par la personne chargée de l'enquête est triée au peigne fin, filtrée et donnée au compte-goutte, toujours sous le principe de la confidentialité.

Dans ces conditions, commenter un programme d'équité ou soulever sa conformité, critiquer un rapport d'enquête, un préavis ou une décision relèvent de la haute voltige. On ne peut remettre en question un objet dont on ignore l'existence ou pour lequel on ne possède pas l'ensemble de l'information nécessaire à son analyse. Une telle situation nous apparaît complètement incohérente avec la volonté du législateur d'enrayer la discrimination salariale. Actuellement, les associations accréditées sont souvent forcées de se rendre au tribunal pour avoir accès à la preuve. Selon notre analyse, l'inefficacité des mécanismes de partage de l'information et la non-participation des personnes salariées ou des associations accréditées qui les représentent se traduisent par une judiciarisation inutile du processus.

Recommandation 10 : Afin de favoriser une meilleure communication de l'information, la FTQ recommande que la CNESST ait l'obligation de transmettre toute l'information nécessaire à la compréhension du litige aux parties dès qu'elle rend une décision dans le cadre d'une plainte.

Finalement, la FTQ souhaite porter à l'attention du législateur l'importance de reconnaître que la neutralité en enquête ne peut être celle qui prévaut en médiation. Il est important de définir et de préciser le rôle des personnes chargées de l'enquête en reconnaissant sans ambiguïté qu'elles doivent précisément s'assurer de l'absence de discrimination, et ce, d'une manière proactive. Elles doivent « rechercher » la discrimination, et pour se faire, la présomption devrait être donnée aux travailleuses.

Lorsque l'ensemble des conditions susceptibles de favoriser une bonne communication sont mises en place, les chances de réussite en médiation sont augmentées. Les parties améliorent leur comportement et leur compréhension des litiges de façon à résoudre elles-mêmes les problèmes rencontrés et bâtir une confiance pour l'avenir. Si la participation et la médiation doivent être prioritaires pour éviter des délais supplémentaires et la judiciarisation des dossiers, le processus d'enquête doit demeurer auquel cas, les parties ne se seraient pas entendues.

3. LA PARTICIPATION DES ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES ET DES PERSONNES SALARIÉES

Le fait que l'employeur puisse réaliser seul l'exercice du maintien a introduit des difficultés d'appropriation et de réalisation dans le processus. La FTQ estime impératif que la participation des personnes salariées, et des associations accréditées qui les représentent, soit garantie tout au long du processus d'équité salariale. C'est pourquoi la FTQ considère que la démarche à entreprendre, les obligations et les dispositions d'application, autant lors des programmes qu'au moment de l'évaluation du maintien, devraient être les mêmes que celles retenues lors de l'exercice initial d'équité salariale et basées sur les obligations de moyens actuellement prévues à la *LÉS* lors de la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les employeurs dont l'entreprise compte 100 personnes salariées ou plus. Cela donnerait un sens aux évaluations du maintien et permettrait de conserver une certaine cohérence, surtout lorsque l'exercice d'équité salariale a été réalisé par un comité.

La FTQ invite le législateur à considérer que la participation des personnes salariées ou des associations accréditées qui les représentent donne une crédibilité au processus et contribue à une meilleure acceptabilité des résultats. Les employeurs qui choisissent de réaliser les exercices de maintien seuls peuvent être perçus comme étant en conflit d'intérêts. Parce qu'il n'y a pas de transparence dans le processus ni dans l'information divulguée, les personnes salariées ont souvent la perception que le résultat n'est pas conforme ou que la discrimination salariale n'est pas corrigée. Ainsi, la FTQ tient pour acquis qu'en favorisant la participation des personnes salariées ou des associations accréditées qui les représentent, le nombre de plaintes et la judiciarisation du processus seront considérablement réduits.

Par ailleurs, la FTQ rappelle que les femmes connaissent leur métier et le contexte dans lequel elles travaillent. Il est primordial de les impliquer tout au long du processus. Leur présence ne peut qu'assurer une meilleure connaissance des réalités concrètes de l'exercice du travail, ce qui bonifie le contenu retenu dans l'évaluation de leurs tâches.

Recommandation 11 : La FTQ recommande que la *Loi sur l'équité salariale* soit modifiée de façon que l'employeur permette, autant au programme qu'en maintien, la participation des personnes salariées syndiquées et non syndiquées et des associations accréditées qui les représentent, en instituant un comité au sein duquel toutes les personnes salariées sont représentées, nonobstant la taille de l'entreprise.

La FTQ demande de plus que tous les articles de la *Loi sur l'équité salariale* relatifs au rôle et à la participation des personnes salariées dans le cadre d'un comité d'équité salariale (composition, désignation, représentation, participation des femmes, présence d'une association accréditée ou non, réunion, coût, mésentente au sein du comité, etc.) soient modifiés de façon à inclure le maintien et s'appliquent à l'ensemble des entreprises, nonobstant leur taille.

Enfin, la FTQ recommande que l'employeur soit dans l'obligation d'aviser la CNESST s'il effectue l'exercice seul advenant la non-désignation de personnes représentantes au sein du comité par l'association accréditée ou les personnes salariées.

Il va sans dire que la FTQ considère que pour favoriser une participation pleine et entière des personnes salariées, toutes les personnes impliquées doivent avoir été formées. Cette responsabilité doit continuer d'incomber à l'employeur tel que le prévoit actuellement la *LÉS*.

4. MAINTIEN 2010 DANS LE SECTEUR PUBLIC

Le dossier du maintien de l'équité salariale touche des dizaines de milliers de travailleuses dans le secteur public au Québec. Une soixantaine de plaintes relatives au maintien de l'équité salariale sont en cours, et ce, depuis 2010. Les travailleuses du secteur public attendent d'être payées à la juste valeur de leur travail depuis trop longtemps. La FTQ est disposée à travailler de bonne foi avec le Conseil du trésor pour tenter d'en arriver à une entente sans nécessairement attendre la fin du processus d'enquête. Nous invitons le nouveau gouvernement à se démarquer de son prédécesseur et à faire preuve de *leadership* et d'ouverture en corrigeant rapidement la situation et en priorisant cet enjeu.

CONCLUSION

Il est indéniable que nous possédons à l'heure actuelle au Québec des dispositifs législatifs structurants et propices à l'instauration de l'égalité en milieu de travail. La *LÉS* en est un bon exemple. Cependant, celle-ci tarde encore à livrer ses promesses. En 1996, le gouvernement en place a doté les travailleurs et travailleuses du Québec d'une loi historique qui plaçait le Québec à l'avant-garde. En 2009, le gouvernement libéral a instauré des mesures qui ont complexifié l'application et la compréhension de la *LÉS* et a permis aux employeurs de s'y soustraire entre les périodes de maintien. Le nouveau gouvernement doit, selon nous, profiter de la révision de la *LÉS* pour en faciliter la mise en œuvre afin de favoriser la pleine reconnaissance du droit des femmes à l'équité salariale.

L'année 2019 marque un important jalon en matière d'équité salariale puisqu'outre la révision de la *LÉS* prévue à la loi, le législateur devra aussi tenir compte de la récente décision de la Cour suprême. Finalement, à Ottawa, la sanction royale a été donnée au projet de *Loi C-86* dont une section vise la mise en œuvre d'une loi proactive en matière d'équité salariale dans les milieux de travail sous juridiction fédérale. Cette loi prévoit notamment une obligation pour l'employeur de travailler en comité lors de l'exercice initial d'équité salariale, mais aussi lors des travaux de maintien pour les entreprises de 100 personnes salariées ou plus et les entreprises syndiquées nonobstant la taille. La *Loi C-86* oblige un affichage complet de la démarche ainsi que la possibilité qu'un programme distinct soit refusé s'il empêche d'identifier suffisamment de catégories masculines au sein d'un programme. Ce sont des gains très importants pour les femmes salariées. Pour la FTQ il s'agit d'une occasion à saisir. Nous invitons le gouvernement actuel à être proactif lors de la révision de la *LÉS* et à profiter de la révision de 2019 pour corriger les changements problématiques introduits en 2009 et s'assurer que les droits des travailleuses québécoises ne soient pas moindres que ceux des femmes qui travaillent dans un secteur sous juridiction fédérale. Si la FTQ partage le souhait de voir la *LÉS* simplifiée, nous considérons que cette simplification ne doit pas être comprise comme la simple réduction des obligations de l'employeur. Les modifications de 2019 devraient refléter les fondements de la loi d'origine, soit la participation des personnes salariées, comme prévu par le législateur en 1996, et n'entraîner aucune perte de droit pour les travailleuses, tout en comprenant des mesures transitoires qui mettront fin à la période de grâce dont bénéficient actuellement les employeurs.

ANNEXE – LISTE DES INFORMATIONS QUE DEVRAIT COMPRENDRE L’AFFICHAGE

- La liste et la date des évènements qui ont généré des écarts salariaux ;
- La date à partir duquel l’ajustement salarial s’applique compte tenu de l’évènement ;
- Une copie de l’outil d’évaluation utilisé (plan) ;
- La pondération des facteurs et des sous-facteurs en lien avec l’outil d’évaluation ;
- La liste des catégories d’emploi à prédominance féminine et masculine ;
- La liste des catégories d’emploi exclues en vertu de l’article 8 de la *LÉS* ;
- La liste des catégories d’emploi ayant été établies comme neutre ;
- Pour chacune des catégories d’emploi, les critères retenus pour l’établissement de la prédominance ;
- La liste des catégories d’emploi créées, réévaluées, modifiées, retirées ou abolies depuis ;
- Le dernier exercice ;
- Le détail de l’évaluation pour chacune des catégories d’emploi, soit les cotes et la valeur en point totale ;
- La liste des emplois qui ont fait l’objet d’un regroupement pour l’établissement d’une catégorie ;
- Le taux maximum de salaire retenu pour chacune des catégories à prédominance féminine et masculine ;
- Le détail de la rémunération globale et la méthode de calcul préconisée pour l’intégrer aux taux de salaire ;
- La méthode utilisée pour estimer les écarts salariaux et le type de courbe, s’il y a lieu ;
- La formule de la courbe.